

відхиленнях. Як ринковий метод управління витратами директ-костинг дає можливість підприємству в процесі маркетингової діяльності зорієнтуватися на отримання максимального прибутку при реалізації продукції на ринку. Також стає можливим відповідний вибір оптимального варіанту завантаження виробничих потужностей підприємства. Це дає можливість підприємству реально виявити ті види продукції, які більшою мірою впливають на результати його діяльності, і відповідним чином формувати програму виробництва продукції замінюючи збиткову продукцію рентабельнішими виробами.

При розгляді цінової політики можна зробити висновок, що стратегія максимізації прибутку на основі витратного методу не враховує довгострокові перспективи. Зокрема, реалізація продукції підприємства може бути ускладнена перевищенням середньої ціни реалізації в порівнянні з середньою ціною конкурентів, тим самим скорочується частка ринку збуту – тобто підприємство втрачає замовників.

Застосування ринкових методів ціноутворення дозволяє підприємству краще орієнтуватися в умовах ринку при виборі стратегії і тактики ціноутворення. Зокрема, при встановленні ціни пропонується використання методу «директ-костинг» або відчутної цінності продукції, сенс якого полягає в купівельному сприйнятті споживачем цінності блага при користуванні продукцією підприємства, що є основою при встановленні ціни.

#### *Література:*

1. Грузинов В.П. Экономика предприятия. М.: ИЭП, 2009. 128 с.
2. Есипова В.Е. Цены и ценообразование. СПб, 2008. 450 с.
3. Бужинский А.И. Методика экономического анализа деятельности промышленного предприятия. М: Финансы и статистика, 2010. 294 с.
4. Ильин А.И., Синица Л.М. Планирование на предприятии. Мн.: ООО «Новое знание», 2009. 450 с.

## **ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Хорова М.А.*

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Досягнення оптимального співвідношення між числом робочих місць і наявною робочою силою, постійна робота по раціоналізації системи робочих місць створюють умови для високопродуктивної праці, дозволяють ефектніше використати капітальні вкладення. Тому важливим практичним завданням є необхідність сформулювати умови, при яких з'являється можливість не лише домагатися збалансованості між числом робочих місць і робочою силою (тобто краще використати техніку і кадри), але й планомірно управляти розвитком усієї системи робочих місць підприємства.

Управління персоналом підприємства постійно знаходиться у фокусі економічних досліджень. Пов'язано це з тим, що від ефективності роботи персоналу залежить економічний стан як підприємства зокрема, так і галузі в цілому [1].

Трудові ресурси – це частина працездатного населення країни (чи окремого регіону), яка своїм віком, освітою і фізичним станом відповідає певній сфері діяльності. Таким чином, можна зробити висновок, що загальний стан трудових ресурсів впливає на персонал кожного конкретного підприємства [2].

При ринковій економіці формування трудових ресурсів підприємства відбувається на ринку праці, який є сукупністю ринкових стосунків, що складаються з приводу попиту і пропозиції на працю.

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями між попитом і пропозицією на ринку праці; галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів; невідповідністю регулюючих механізмів потребам збалансованого розвитку ринку праці. Основним протиріччям ринку праці є, безумовно, протиріччя між попитом і пропозицією, яка на поверхні виступає як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили, що створює дисбаланс ринку праці [3].

Робочі місця, що відповідають вказаним критеріям, і є суто економічними робочими місцями. Вони – об'єкт як попиту, так і пропозиції, але з різних позицій. З одного боку, наявність робочих місць на ринку праці означає потребу в працівниках, необхідних для їх функціонування. Таким чином, робочі місця створюють попит на робочу силу. Наявна кількість робочих місць повинна відповідати чисельності працівників для їх заповнення.

В умовах ринкових стосунків, що розвиваються в промислових організаціях, багато уваги приділяється безперервному навчанню і перепідготовці керівників і фахівців. З цією метою розроблена система безперервної освіти працівників [4].

Рівень підготовки і компетенції управлінських працівників безпосередньо впливає на організаційну структуру системи управління персоналом. Висококваліфіковані фахівці можуть працювати на своїй ділянці більше незалежно і без постійного контролю з боку представників вищестоящего керівництва. Це дозволяє різко скоротити число рівнів управління в організаційній структурі, тобто підтримувати високу ефективність при одночасному скороченні числа керівників і контролерів.

В умовах розвитку ринкових стосунків в економіці праці відбуваються принципові зміни. Підприємства ставляться в такі умови, коли вони зацікавлені в ефективній і високопродуктивній праці. Отримуваний прибуток стає головним джерелом виробничого, технічного і соціального розвитку підприємств, посилюється залежність оплати праці від кінцевих результатів [5].

З іншого боку, зацікавленість підприємства в результатах своєї діяльності створює передумови для скорочення зайвої чисельності працівників, що робить вплив на динаміку трудового потенціалу підприємства.

Нині використовують традиційну функціональну структуру управління персоналом. З урахуванням переваг і недоліків цієї структури при розробці кадрової політики на перспективу можна сформулювати ряд принципових положень, що підвищують їх ефективність: базовими блоками структури управління для розробки кадрової політики мають бути цільові групи фахівців і команди, а не функціональні відділи; необхідно орієнтуватися на мінімальне число рівнів управління і широку зону контролю; кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливості для прояву ініціативи.

Найважливішою складовою частиною системи управління персоналом стає скоординована у рамках організації структура оплати праці і винагороди за результати праці. Проте нині обґрунтованого взаємозв'язку між працею працівників і соціальним розвитком немає. Відсутність ефективних сучасних методик оцінки праці, формальний підхід до цієї діяльності приводять до суттєвих негативних наслідків.

#### *Література:*

1. Кейлер В.А. Экономика предприятия. М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2013. 132 с.
2. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий. К.: «Знания», 2012. 377 с.
3. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. Економіка підприємства. Львів: Сполом, 2011. 530 с.
4. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику. М.: Основа, 2012. 335 с.
5. Суша Г.З. Экономика предприятия: учебное пособие. М.: Новое знание, 2014. 383 с.

## **ОПОРТУНІЗМ ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

*Чуб В.О.*

*Науковий керівник: Попадинець О.В., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Одним з головних дослідників явища опортунізму є О. Уільсон, який вважає, що використання опортунізму, наприклад, у формі штучно створюваної інформаційної асиметрії між сторонами, особливо між особою, яка дає доручення і особою, його виконують, або утиск слабшого, за договором, партнера, є звичайною поведінкою і обґрунтовує необхідність використання запобіжних заходів.